



Queraufstieg Berlin
Beratungsnetzwerk
Berufsbildung
für Studienaussteiger/innen

Durchführung von Schnuppertagen mit potenziellen Auszubildenden im Unternehmen

Hintergrundinformationen für Personalverantwortliche



www.queraufstieg-berlin.de

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

UNTERSTÜTZT VON

be  **Berlin**

Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales

DURCHGEFÜHRT VOM



Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung

Diese Broschüre wurde im Rahmen des Projekts „Queraufstieg Berlin – Beratungsnetzwerk Berufsbildung für Studienaussteiger/innen“ erstellt. Anlass des Projekts sind die hohen Studienabbruchszahlen bei gleichzeitigem Mangel an ausreichend Bewerber/innen für Ausbildungsplätze.

Das Webportal www.queraufstieg-berlin.de ist das zentrale Instrument zur Schaffung eines Leitsystems der Beratungsangebote zu Studien- und Berufsorientierung, Bildung und Karriere in Berlin, um das Auffinden des passenden Beratungsangebots zu unterstützen. Außerdem werden die vielfältigen hochqualifizierten Bildungs- und Karrierewege in der beruflichen Aus- und Weiterbildung als gleichwertige Alternative zum Studium aufgezeigt. Im Projekt werden deshalb Formate und Instrumente, Praxisleitfäden und Arbeitshilfen entwickelt, die Studienaussteiger/innen, Betriebe und Berater/innen unterstützen, den Übergang vom Studium in die Berufsausbildung besser zu gestalten. Insofern trägt das Projekt zur Fachkräftesicherung in Berlin bei.

**NAVIGATION.
BERATUNG.
BERUF.**



Schnuppertag im Betrieb als

Rekrutierungsinstrument für Auszubildende

Was wäre Ihr Unternehmen ohne qualifizierte und motivierte Mitarbeiter/innen?

Die Gewinnung und Bindung von Fachkräften wird immer wichtiger. Auf dem gegenwärtigen Ausbildungsmarkt zeichnet sich durch ein sinkendes Angebot an Bewerber/innen die Tendenz ab, dass sich potenzielle Auszubildende den Ausbildungsbetrieb aussuchen können und nicht mehr umgekehrt. Zudem gibt es in vielen Berufen und Branchen schon heute mehr offene Stellen als Bewerber/innen. Unternehmen sollten deshalb überprüfen, ob ihre Ansprache der Zielgruppe und ihre Auswahlprozesse noch zu dieser Marktlage passen.


Das Anbieten von Schnuppertagen kann ein wertvolles Instrument sowohl für das Ausbildungsmarketing als auch für das Recruiting sein, um potenzielle Auszubildende unverbindlich kennenzulernen. Ein Schnuppertag im Betrieb kann dabei sowohl Studiaussteiger/innen als auch alle anderen interessierten jungen Menschen einen bedeutenden Schritt weiter zur Berufsfindung führen. Es handelt sich im Gegensatz zum Betriebspraktikum um ein niedrighwelliges Format, das potenziellen Auszubildenden hilft, die richtige Berufsentscheidung zu treffen, indem sie ein Tätigkeitsfeld kennenlernen und in den späteren Beruf „hineinschnuppern“ können.

Für Betriebe bietet sich der Vorteil eines unverbindlichen Kennenlernens. Sie können sich bereits vorab ein Bild potenzieller Interessenten machen und dank direkter Interaktionen eine mögliche Eignung für eine Ausbildung besser einschätzen, als es allein über eine Bewerbungsmappe und ein Vorstellungsgespräch möglich ist.

Potenzielle Auszubildende erhalten einen Einblick in die Berufspraxis und können im Anschluss an den Schnuppertag realistisch einschätzen, ob das Unternehmen zu ihnen passt und die jeweilige Berufsausbildung für sie geeignet ist. Schnuppertage, Praktika und Probearbeitsverhältnisse zählen darum zu den besten Angeboten, um den Meinungsbildungsprozess bei Teilnehmenden zu unterstützen, sodass sie diese wichtige Entscheidung gut informiert treffen können. Junge Menschen werden so in ihrer Berufswahl gestärkt.

Diese Broschüre leitet an, wie gelungene Schnuppertage im Unternehmen durchgeführt werden können.

Inhaltsverzeichnis

 Abgrenzung Schnuppertag und Arbeitsverhältnis	05
Rekrutierung und Auswahl von potenziellen Auszubildenden	06
Voraussetzungen, Dauer und rechtliche Rahmenbedingungen	07
Versicherung und vertragliche Gestaltung	08
Hinweise für die schriftliche Vereinbarung	08
Organisatorisches, Ablauf und Inhalte	09
 Anhang	
Fragebogen für Schnuppertag-Bewerber/innen	10
Checkliste für Unternehmen zur Durchführung eines Schnuppertages	11
Vorlage für einen idealtypischen Ablauf eines Schnuppertages	12
 Weiterführende Links	13
Quellen	14
Impressum	15

Abgrenzung Schnuppertag und Arbeitsverhältnis

Während in der betrieblichen Praxis vom „Schnuppertag“, „Schnupperpraktikum“ bzw. „Probepraktikum“ gesprochen wird, hat sich im Arbeitsrecht der Begriff „Einfühlungsverhältnis“ durchgesetzt. Es stellt rechtlich kein Arbeitsverhältnis dar. Somit besteht für Arbeitgeber weder eine Meldepflicht zur Sozialversicherung noch die Pflicht zur Vergütung. Jedoch hat der Arbeitgeber auch kein Recht, Weisungen zu erteilen (Direktionsrecht) und keinen Anspruch auf eine Arbeitsleistung des/der Teilnehmenden. Für Teilnehmende am Schnuppertag ergeben sich keine Ansprüche auf Bezahlung und sie sind nicht gesetzlich unfallversichert.

Klar davon abzugrenzen ist das „Probearbeitsverhältnis“, bei dem es gegenseitige Verpflichtungen zur Leistung und Gegenleistung gibt. Dabei handelt es sich vor allem um die Verpflichtung zur Arbeitsleistung und zur Lohnzahlung. Darüber hinaus besteht die Meldepflicht zur Sozialversicherung.

Der Begriff „Praktikum“ hat viele Bedeutungen, kann für verschiedene Rechtsverhältnisse stehen und ist gesetzlich nicht näher definiert. Im Vordergrund steht jedoch immer die Vermittlung beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen in einem befristeten Zeitraum im Betrieb. Da Praktika Vertrags- und Schuldverhältnisse eigener Art sind, lassen sie sich sowohl von einem „echten“ Arbeitsverhältnis als auch von einem Einfühlungsverhältnis abgrenzen.

Grundsätzlich gibt es drei Arten von Praktika:

- freiwilliges Praktikum von Schüler/innen oder Studierenden
- verpflichtendes Schülerpraktikum
- Pflichtpraktikum von Studierenden

Aus den jeweiligen Arten von Praktika ergeben sich unterschiedliche rechtliche Rahmenbedingungen und Vorschriften der Berufsausbildung.

Auf einen Blick: juristische Unterschiede zwischen Schnuppertagen und Probearbeitsverhältnissen

	Arbeitsverhältnis	(Sofort-)* Meldepflicht bei der Krankenkasse	Gesetzliche Unfallversicherung
Schnuppertage / Einfühlungsverhältnis	nein	nein	nein
	<ul style="list-style-type: none"> - keine Arbeitspflicht - kein Direktionsrecht, nur Hausrecht - auf wenige Tage begrenzt - kein Anspruch auf Bezahlung 		
Probearbeit	ja	ja	ja
	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitspflicht (Arbeit nach Anweisung des Arbeitgebers) - Direktionsrecht des Arbeitgebers - bezahlte Arbeit 		

* Bei meldepflichtigen Arbeitsverhältnissen gibt es bei einigen Branchen eine Sofortmeldepflicht. Sofort bedeutet bei Arbeitsbeginn (genaue Uhrzeit, keinesfalls später) muss der Beschäftigte bei der gesetzlichen Krankenkasse angemeldet sein.

Rekrutierung und Auswahl von potenziellen Auszubildenden

Für die Suche nach geeigneten Auszubildenden sollten Sie zeitliche und finanzielle Ressourcen einplanen. Der Findungsprozess erfordert in der Regel Aufwand und sollte aktiv gestaltet werden.

Für welchen Rekrutierungsweg Sie sich entscheiden, hängt von den individuellen Gegebenheiten im Unternehmen ab. Eine große Bedeutung hat hierbei zum Beispiel die unternehmenseigene Karriere-Webseite. Die Kontrolle über diesen Kanal liegt vollständig in Ihrer Hand. Nutzen Sie diese Möglichkeit auch zur Ansprache von potenziellen Auszubildenden. Interessant aufbereitete Ausbildungsinhalte kommen bei der Zielgruppe besser an als klassische Anforderungsprofile und tragen zur besseren Berufsinformation bei. Besser informierte potenzielle Auszubildende haben in der Regel auch klarere Berufsvorstellungen, was zu einer höheren Ausbildungserfolgsrate beiträgt.

Mit dem Angebot von Schnuppertagen unterstützen Sie zusätzlich aktiv die Entscheidungsfindung und können noch unentschiedene Teilnehmende für Ihr Unternehmen gewinnen.

Nutzen Sie geeignete Rekrutierungswege und Ausbildungsmarketinginstrumente auch für die Findung passender Kandidaten/innen für die Durchführung von Schnuppertagen. Dazu zählen:

Kontakte und Kooperationen mit Hochschulen

Der Aufbau von Kooperationen und die Pflege von Kontakten zu Hochschulen ist sinnvoll, um ins Gespräch mit der Zielgruppe der Studienaussteiger/innen zu kommen.

Unternehmenseigene Karriere-Webseite

Hier kann neben den Ausbildungs- und Stellenangeboten auch der Hinweis zum Angebot von Schnuppertagen erfolgen.

Mund-zu-Mund-Propaganda

Empfehlenswerte Angebote werden häufiger über den Freundes- und Bekanntenkreis weiterempfohlen.

Unterstützung durch die zuständigen Kammern

Stellen Sie Ihr Angebot in die Lehrstellenbörse der IHK oder HWK ein und erkundigen Sie sich nach möglichen Unterstützungsleistungen.

Job- und Karriereportale

Die Zielgruppe erreichen Sie mehrheitlich über Onlinekanäle. Es kann daher sinnvoll sein, Ihre Stellenausschreibungen und Ausbildungsangebote auf entsprechenden Portalen einzustellen.

Öffentlichkeitsarbeit

Durch Zeitungsartikel und Anzeigenschaltungen in geeigneten Medien (Print wie Online) können Sie auf Ihr Ausbildungsangebot und Ihre Schnuppertage aufmerksam machen.

Berufs- und Ausbildungsmessen

Nehmen Sie an regionalen Ausbildungsmessen teil, um Ihre Ausbildungsangebote im persönlichen Dialog zu präsentieren.



Voraussetzungen, Dauer und rechtliche Rahmenbedingungen von Schnuppertagen

Bei der Durchführung von Schnuppertagen müssen bestehende arbeitsrechtliche Vorschriften beachtet werden. Der Schnuppertag ist zwar gesetzlich nicht eindeutig geregelt, aber es handelt sich dabei um ein Rechtsverhältnis eigener Art. Es besteht demnach kein Arbeitsverhältnis, sodass weder eine Arbeitspflicht noch gegenseitige Austauschverpflichtungen bestehen. Es ergibt sich daher auch kein Anspruch auf Bezahlung. Die Dauer des Einfühlungsverhältnisses sollte in jedem Fall auf maximal wenige Tage begrenzt sein und im Regelfall eine Woche nicht überschreiten.

Interessent/innen für die Schnuppertage müssen keine Arbeitszeiten einhalten, sind inhaltlich und zeitlich nicht weisungsgebunden (§ 106 GewO) und können selbst bestimmen, wann sie im Betrieb erscheinen und wie lange sie sich dort aufhalten. Zulässig sind Tätigkeiten, die primär dazu dienen, die Arbeit und die entsprechenden Tätigkeitsfelder besser kennenzulernen. Einzig das Hausrecht des Arbeitgebers muss eingehalten werden. Im Nachgang bestehen keine arbeitsrechtlichen Verpflichtungen, sodass eine Kündigung zur Beendigung nicht erforderlich ist.

Versicherung und vertragliche Gestaltung

Bei Schnuppertagen werden von den Interessierten weder wirtschaftlich verwertbare Leistungen erwartet noch erbracht und die Arbeitsleistung erfolgt auf freiwilliger Basis.

Sozialversicherung

Das Einfühlungsverhältnis ist angesichts der beschriebenen Eigenschaften keine sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigung. Daher sind Schnuppertage von der Sozialversicherungspflicht befreit. Es besteht keine Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung (SGB VII § 7 Abs. 1). Das gilt auch in Fällen, in denen die Unternehmen Sach- oder Geldleistungen (zum Beispiel Fahrkostenerstattungen) vergeben, sofern es sich hierbei eindeutig nicht um eine Vergütung für geleistete Arbeit und somit nicht um ein Arbeitsentgelt handelt. Aufgrund der nicht bestehenden Versicherungspflicht sind vom Unternehmen weder Sozialversicherungsbeiträge abzuführen noch Meldungen nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV) abzugeben.

Unfallversicherung

Für den Schnuppertag besteht kein Unfallversicherungsschutz und Teilnehmende müssen dafür selbst Sorge tragen.

Krankenversicherung

Für den Krankenversicherungsschutz haben die Teilnehmenden während der Schnuppertage selbst Sorge zu tragen.

Haftpflichtversicherung

Teilnehmende müssen für Schäden, die sie im Betrieb verursachen, selbst aufkommen.

Es wird empfohlen, die Teilnehmenden bereits im ersten Gespräch vor dem Beginn des Schnuppertags über die nötigen Versicherungspflichten zu informieren. Sollte in Ihrem Betrieb die Gefahr bestehen, dass Schäden leicht verursacht werden können, dann lassen Sie sich vom Teilnehmenden bestätigen, dass der entsprechende Versicherungsschutz besteht.

Hinweise für die schriftliche Vereinbarung

Eine schriftliche Vereinbarung des Einfühlungsverhältnisses ist anzuraten. Ohne eine solche Vereinbarung entstehen schnell Meinungsverschiedenheiten über den rechtlichen Charakter der Tätigkeit und bei unklaren Absprachen kann das Unternehmen in Beweisnot kommen. Das an der Durchführung beteiligte Personal sollte die Vereinbarung ebenfalls kennen und zur Einhaltung verpflichtet werden.

Eine schriftliche Vereinbarung sollte die folgenden Bestandteile enthalten:

- vollständige Angaben der Beteiligten (Namen und Adressen)

- Zeitraum und Umfang der Schnuppertage
- Berufsfeld und Art der Tätigkeiten
- Aussage zur gesundheitlichen Unbedenklichkeit
- Hinweis zur Unfall-, Haftpflicht- und Krankenversicherung
- Ausschluss der Arbeitspflicht, Weisungsrecht und Anspruch auf Vergütung
- Erklärung zur möglichen beidseitigen Auflösung der Vereinbarung ohne Angabe von Gründen

Passen Sie die Vereinbarung für jeden Einzelfall an und ziehen Sie gegebenenfalls eine Fachperson zur rechtlichen Ausgestaltung hinzu.

Organisatorisches, Ablauf und Inhalte

Es ist sinnvoll, sich vor der Durchführung von Schnuppertagen einige Gedanken zum Ablauf und zu den Inhalten zu machen. Damit der erste Eindruck positiv ausfällt, sollten Sie bei der Auswahl der betreuenden Mitarbeitenden auf vorhandene Kenntnisse und eine positive Einstellung zum Beruf setzen. Stimmen Sie zusammen mit den ausgewählten Mitarbeitenden den konkreten zeitlichen Rahmen, den Ablauf und die inhaltliche Ausgestaltung ab. Mit den nachfolgenden Impulsen werden einige konkrete Anregungen und Hilfestellungen für eine erfolgreiche Organisation und Ausgestaltung aufgezeigt.

Vor dem Schnuppertag

Am besten holen Sie sich schon vorab einige Informationen über den/die Teilnehmende/n ein. Insbesondere dann, wenn Sie mehrere unterschiedliche Bereiche in Ihrem Unternehmen haben, können Sie so herausfinden, welchen Mitarbeitenden und Bereichen der oder die Teilnehmende zugeordnet werden könnten. Wenn möglich, ordnen Sie den/die Teilnehmende/n am Schnuppertag einem Mitarbeitenden für die Dauer des Einfühlungsverhältnisses zu, sodass es eine feste Ansprechperson gibt. Dies hilft Ihnen später auch bei der Beurteilung der/des potenziellen Auszubildenden.

Rundgang durch das Unternehmen

Begrüßen Sie den/die Teilnehmende/n und nehmen Sie sich Zeit für ein Gespräch zum Ablauf des Tages. Es kann Unsicherheiten nehmen und einen positiven ersten Eindruck Ihres Betriebes vermitteln. Für das allgemeine Vorstellen des Unternehmens bietet sich eine Betriebsführung an. Im Rahmen des Rundgangs können Sie die Räumlichkeiten und Betriebsstätten zeigen sowie die jeweiligen Mitarbeiter/innen und Funktionen ihrer Arbeitsplätze kurz vorstellen. Je nach Möglichkeit können auch typische Arbeitsabläufe (zum Beispiel die Bedienung einer Maschine) unter Anleitung erprobt werden. Hier bietet sich Ihnen die Möglichkeit, das Interesse des/der Teilnehmenden an Ihrem Betrieb noch weiter zu steigern.

Einführung in die Tätigkeits- und Berufsfelder des Unternehmens

Geben Sie dem/der Teilnehmenden einen allgemeinen Überblick über die Grundstruktur des Unternehmens und die jeweils damit verknüpften Aufgaben- und Tätigkeitsfelder. Erläutern Sie kurz den inhaltlichen und zeitlichen Ablauf typischer Tätigkeiten. Anschließend können Sie die Organisation des Unternehmens und seine Handlungsfelder vorstellen. Gehen Sie auch auf die jeweiligen Voraussetzungen und Besonderheiten der Berufsfelder ein und erläutern Sie mögliche Berufs- und Karrierewege.

Nutzen Sie die Mittagspause und bringen Sie den/die Teilnehmende/n mit anderen Auszubildenden aus dem Unternehmen zusammen. Diese informell geführten Gespräche können für die Entscheidungsfindung sehr hilfreich sein.

Nach der Mittagspause könnten sich der/die Teilnehmende/n an typischen Arbeitsaufgaben unter Aufsicht und Mitwirkung der/des betreuenden Mitarbeitenden ausprobieren.

Abschlussgespräch mit den Teilnehmenden

Zum Abschluss bietet sich ein Gespräch über die persönlichen und fachlichen Anforderungen (Anforderungsprofile) des Unternehmens an den/die Teilnehmende/n und der infrage kommenden Berufe an. Es ist sinnvoll, abschließende Fragen der/des Teilnehmenden zu beantworten, Feedback zu geben und auf Themen wie Vergütung und Aufstiegschancen einzugehen. Halten Sie gegebenenfalls weitere Informationen zum Unternehmen in Form von Flyern, Broschüren und Visitenkarten bereit, welche die Teilnehmenden mitnehmen können. Vereinbaren Sie möglichst konkrete nächste Schritte mit Zieldatum, damit der Kontakt zu den Teilnehmenden gehalten werden kann.



Fragebogen für Schnuppertag-Bewerber/innen

Bitte beantworten Sie uns diesen kurzen Fragebogen, damit wir Ihnen Berufe und Einsatzfelder unseres Unternehmens zeigen können, die zu Ihren Interessen passen.

Vorname

Nachname

Geburtsdatum

Telefon

E-Mail

Bildungshintergrund (Studium/Ausbildung/Schule)

Erfahrungen und Interessen

Welcher Ausbildungsberuf interessiert Sie am meisten?

Wie flexibel sind Sie zeitlich?

Selbstverständlich werden wir Ihre Daten vertraulich behandeln und nur zur Vermittlung des Schnuppertages verwenden. Eine weitergehende Nutzung ist gesetzlich ausgeschlossen (u. a. § 28 Bundesdatenschutzgesetz). Sollten Sie Fragen haben, kontaktieren Sie uns gerne.

ANSPRECHPERSON IM UNTERNEHMEN

Name

Adresse (Straße, Hausnummer, Postleitzahl, Stadt)

Telefon

E-Mail



Checkliste für Unternehmen zur Durchführung eines Schnuppertages

Name des Unternehmens

TEILNEHMENDENDATEN

Bildungshintergrund (Studium/Ausbildung/Schule):

Vor- und Nachname

Adresse

E-Mail

Telefon

VORBEREITUNG IM UNTERNEHMEN:

Betreuende/r Mitarbeiter/in

Informiert am

Zuordnung des/der Teilnehmenden zu Arbeitsbereich

ORGANISATORISCHE VORBEREITUNG:

- Vereinbarung über ein Einfühlungsverhältnis unterschrieben
- Nachweis Privathaftpflichtversicherung
- Nachweis Unfallversicherung
- Aufklärung gesundheitliche Unbedenklichkeit

NACHBEREITUNG

- Abschlussgespräch durchgeführt

Ergebnis

- weitere Schritte vereinbart

Schritte



Vorlage für einen idealtypischen Ablauf eines Schnuppertages

ZEIT	VORGEHEN
9:00 – 9:30 Uhr	Gespräch mit dem/der Teilnehmenden <ul style="list-style-type: none">- Begrüßung und Informationen zum Tagesablauf- Informationen zum Betrieb- Informationen zum Arbeitsschutz, Hinweis auf wichtige Verhaltensweisen---
9:30 – 10:00 Uhr	Rundgang durch das Unternehmen <ul style="list-style-type: none">- Vorstellung der verschiedenen Arbeitsbereiche und Produkte- Vorstellung der verantwortlichen Mitarbeitenden---
10:00 – 12:30 Uhr	Einführung in die Tätigkeits- und Berufsfelder des Unternehmens <ul style="list-style-type: none">- Demonstration typischer Arbeitsaufgaben und Arbeitsprozesse unter Beobachtung der Teilnehmenden---
12:30 – 13:00 Uhr	Mittagspause
13:00 – 13:30 Uhr	Abschlussgespräch mit dem/der Teilnehmenden <ul style="list-style-type: none">- Feedback des/der Teilnehmenden- Ihre Beobachtungen (zeigen Sie Stärken und Schwächen auf, möglichst positiv formulieren)- Überblick über mögliche Ausbildungsberufe und Perspektiven---



Weiterführende Links



Die Toolbox „**Sichere Durchführung von Schnuppertagen im Unternehmen**“ finden Sie mit allen Verlinkungen im Login-Bereich auf dem Webportal von Queraufstieg Berlin: <http://schnuppertag.f-bb.de>



Die **Arbeitshilfe „Ausbildungsmarketing“** vom Projekt JOBSTARTER beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) stellt unter diesem Link eine umfangreiche Sammlung an Ausbildungsmarketingmaßnahmen zusammen: <http://ausbildungsmarketing.f-bb.de>



Einen ausführlichen **Ablaufplan eines Schnuppertages** in einer Steuerkanzlei stellt der Steuerberaterverband Westfalen-Lippe e.V. unter diesem Link bereit: <http://ablaufplan.f-bb.de>



Quellen

AOK –Bundesverband (Hg.)/PRO online: Stolpersteine – Einfühlungsverhältnis, Berlin

URL: <http://www.aok-business.de/fachthemen/pro-personalrecht-online/datenbank/pdf-drucken/poc/docid/5022183/>
(Stand: 27.02.2018)

u-form Testsysteme (Hg.): Azubi-Recruiting Trends 2017, Solingen 2017

Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN) (Hg.): Irrtum ausschließen.

Schnuppertage sind keine Probearbeit, Mannheim

URL: <https://www.bgn.de/10641/46872/1>

(Stand: 27.02.2018)

IHK Berlin (Hg.): Praktika in Unternehmen. Praxistipps für eine erfolgreiche Organisation und Durchführung, Berlin

URL: https://www.ihk-berlin.de/blob/bihk24/Service-und-Beratung/Innovation/Praxistipps_Wissenstransfer/downloads/2263438/1f256baaf2e6f9e323aba29c718ec8c1/Praktikantenleitfaden_2012-data.pdf

(Stand: 27.02.2018)

JOBSTARTER beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hg.): Arbeitshilfe Ausbildungsmarketing.

Ideen aus der Projektarbeit, Bonn 2017

URL: <https://www.jobstarter.de/de/arbeitshilfe-ausbildungsmarketing.html>

(Stand: 27.02.2018)

Leis, T.: In den Betrieb reinschnuppern. Das Schülerpraktikum und die Zeit danach nutzen, um Azubis zu gewinnen, Eschborn 2015

Loewer-Hirsch, B.: Schnuppertage im Betrieb ... sind keine Probearbeit. Wie das Kennenlernen korrekt abläuft.

In: *akzente, Magazin für Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Rehabilitation*, (2013) 6, S. 22–23

Steuerberaterverband Westfalen-Lippe e. V. (Hg.): Ablaufplan Schnuppertag, Münster

URL: http://www.stbv.de/files/1391620409ablaufplan_schnuppertag.pdf

(Stand: 27.02.2018)

Impressum

Herausgeber:

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gemeinnützige GmbH

Stresemannstr. 121, 10963 Berlin

E-Mail: info@f-bb.de

Website: www.f-bb.de

Redaktion: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gemeinnützige GmbH

Ansprechpartnerin: Andrea Mohoric

Auflage: 1. Auflage

Stand: Februar 2018

Text: Andrea Mohoric, Sascha Gallisch, Lorenz Holthusen

Fotos: © Anna Weise, www.anna-weise.de

Gestaltung: KROMATIV, www.kromativ.de

Druck: trigger.medien.gmbh Berlin

Lektorat: Heike Herfart, www.wortschliff.de

Haftungsausschluss

Die Inhalte dieses Werks wurden mit größter Sorgfalt erstellt. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Veröffentlichung können wir jedoch keine Gewähr übernehmen. Es kann zudem keine juristische Verantwortung sowie Haftung in irgendeiner Form für fehlerhafte Angaben und daraus entstandene Folgen vom Herausgeber übernommen werden.





Die Broschüre finden Sie als Toolbox mit allen Verlinkungen auch online im Login-Bereich auf www.queraufstieg-berlin.de

Projektinformationen und Kontakt

Gefördert vom

Bundesministerium für Bildung und Forschung –
„Leuchtturmprojekte Studienabbruch“
im Rahmen der Bund-Länder-Vereinbarung
zur Initiative „Bildungsketten“

Unterstützt von der Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit und Soziales

Durchgeführt vom Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Als Ansprechpartnerinnen stehen Ihnen zur Verfügung:

Andrea Mohoric

Telefon: +49 (0)30 417 49 86 46

E-Mail: andrea.mohoric@f-bb.de

Forschungsinstitut Betriebliche
Bildung (f-bb) gGmbH

Stresemannstraße 121, 10963 Berlin
www.f-bb.de

Bärbel Richter

Telefon: +49 (0)30 90 28 14 90

E-Mail: Baerbel.Richter@senias.berlin.de

Senatsverwaltung für Integration,
Arbeit und Soziales

Abteilung Arbeit und Berufliche Bildung, II D 6
www.berlin.de/sen/ias/

www.queraufstieg-berlin.de

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

UNTERSTÜTZT VON

be  **Berlin**

Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales

DURCHGEFÜHRT VOM



Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung